

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TENAGA KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.
LASER JAYA SAKTI**

Oleh :

ACHMAD AZWAR ANAS

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

H. SUPARWATI

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

ABSTRACT

Education and training programs provided to employees is an important step for the company to improve its human resources. Because it is so important issue of education and training of employees for the company for growth in the future.

Based on the background of the problem the authors are encouraged to take the title "The Effect of Education and Training Labor Against the Employee Performance Parts Production in PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan. "The goal is to determine the effect of the variables of education and workforce training simultaneously and partially on the performance of the production employees at PT. Laser Jaya Sakti.

Research using multiple linear regression analysis method to study the independent variables (X1) and training (X2) employee performance dependent variable (Y). The population in this study were employees of the production of PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan. The sampling technique using Random Sampling.

The results showed that the education variable (X1) and training (X2) are the simultaneous influence on employee performance variable (Y) with a gain greater than F_{table} F_{hitung} using the F test And the t test showed that the education variable (X1) and training (X2) are partially influence on employee performance variable (Y).

Keywords: Education (X1), Training (X2) and Employee Performance (Y).

PENDAHULUAN

Perkembangan usaha yang pesat akan berdampak pada tingginya persaingan antar perusahaan sejenis.

Faktor manusia memegang peranan yang paling dominan disamping faktor-faktor lain, sehingga

memungkinkan suatu perusahaan akan menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dengan adanya persaingan ini memaksa setiap perusahaan yang menginginkan suatu kesuksesan untuk meningkatkan kinerjanya guna keberhasilan jalannya perusahaan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, salah satu unsur penting dan perlu diperhatikan secara serius adalah tentang tenaga kerja manusia yang merupakan faktor utama penentu operasional perusahaan. Tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pembinaan, pendidikan dan pengembangan dari manajemen tenaga kerja. Sehingga manajemen tenaga kerja itu sendiri memiliki tanggung jawab yang besar terhadap efektivitas tenaga kerja.

Banyak masalah yang timbul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama yang berkaitan dengan masalah pendidikan dan pelatihan kerja karyawan. Hal inilah yang kiranya membuat fungsi manajemen harus benar-benar mempertimbangkan secara lebih mendalam dalam rangka pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan kerja karyawan. Program pendidikan dan latihan diperlukan bagi karyawan lama maupun karyawan baru, hal ini tergantung pada kebutuhan perusahaan itu sendiri. Pendidikan dan pelatihan juga mendorong karyawan lebih produktif dalam bekerja karena karyawan tersebut sudah mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawabnya serta berusaha mencapai tingkatan yang lebih tinggi.

Kinerja karyawan pada umumnya terdorong dengan adanya promosi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, adanya inisiatif, kreativitas, imbalan dan lain-lain. Namun bentuk ganjaran yang demikian tidak sepenuhnya adalah benar, tergantung sistem pengelolaan yang diterapkan oleh perusahaan tersebut. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Proses pengembangan perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, yang diharapkan melalui pendidikan dan pelatihan akan menghasilkan karyawan-karyawan dengan sifat dan sikap serta mempunyai daya tanggap, inisiatif dan kreatif serta berkinerja yang tinggi.

Pendidikan dan pelatihan dimaksudkan juga untuk menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan baru atas sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan tuntutan perubahan teknologi pada saat ini. Program pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan merupakan langkah penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusianya. Karena begitu pentingnya masalah pendidikan dan pelatihan karyawan bagi perusahaan atau organisasi untuk perkembangan di masa yang akan datang, juga bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pada PT. Laser Jaya Sakti yang baru-baru ini menambah peralatan maupun mesin-mesin produksi dengan yang lebih canggih dapat diamati bahwa para karyawan

yang bekerja pada umumnya adalah mereka yang belum mempunyai pengalaman mengoperasikan peralatan tersebut, yang akan berakibat pada turunnya kinerja karyawan perusahaan. Umumnya mereka yang belum mempunyai pengalaman kerja ini juga memerlukan waktu yang cukup lama dalam menjalankan pelatihannya dibandingkan dengan mereka yang telah berpengalaman kerja. Oleh karena itu perusahaan harus menempatkan mereka dari awal sehingga dapat benar-benar bekerja mandiri dan menyesuaikan dengan pekerjaannya atau tugas yang akan dihadapi sehari-hari.

Dalam mengantisipasi hal tersebut, perusahaan atau organisasi harus dapat menempatkan posisi sumber daya manusianya yang dapat dijalankan oleh perusahaan dengan mendidik dan melatih para karyawan, agar mereka mendapat pengetahuan serta ketrampilan yang lebih baik, sesuai dengan bidang pekerjaannya. Cara ini dikenal dengan pendidikan dan pelatihan.

Tujuan penelitian pada PT. Laser Jaya Sakti di pasuruan adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan tenaga kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif

serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah Manusia – bukan mesin – dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Keberadaan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi sangat penting bagi organisasi. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks, dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi, yaitu *Human Resource Departement*.

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur perjuangan organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan) atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi. Yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2000).

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2005 : 21) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai

dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan seleksi, penetapan orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan

jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah suatu kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci dari terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan karena suatu alasan tertentu.

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Dari pendapat Ahmad Tohardi (2002 : 233) pelatihan dan pengembangan memang memerlukan biaya yang cukup besar, namun investasi bidang manusia tersebut akhirnya akan menyumbangkan produktifitas yang sangat tinggi bagi organisasi atau perusahaan. Untuk itu organisasi atau perusahaan tentunya akan memetik laba yang berlipat ganda diwaktu yang akan datang. Menurut Flippo (2000 : 69) pendidikan adalah berhubungan

dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Dan pendidikan lebih bersifat teoritis dalam waktu terlalu panjang dibandingkan dengan pelatihan.

Dari definisi di atas jelas kiranya bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu dalam waktu relatif singkat yang ditujukan untuk golongan non manajer. Sedangkan pendidikan lebih bersifat teoritis dalam waktu relatif panjang dibandingkan dengan pelatihan.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan Malayu (2001 : 34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Karyawan ialah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diangkat, dipekerjakan dan diberi penghasilan menurut ketentuan yang berlaku di perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja menurut Iskandar (2005 : 102) adalah suatu kemampuan dan keahlian seseorang dalam memahami tugas dan fungsinya dalam bekerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2000 : 67) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan kinerja (prestasi

kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari definisi-definisi di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang baik dari segi kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi perusahaan/organisasi.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan merupakan faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang terampil dan dapat menghadapi tantangan yang ada baik dari dalam maupun dari luar perusahaan. Dengan kata lain perusahaan membutuhkan karyawan dengan cara kerja yang baik agar dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya. Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang memiliki cara kerja yang baik adalah dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan kerja.

Pendidikan dan pelatihan menurut Manullang (2004 : 203) adalah sebagai kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga karyawan yang bersangkutan lebih maju dalam

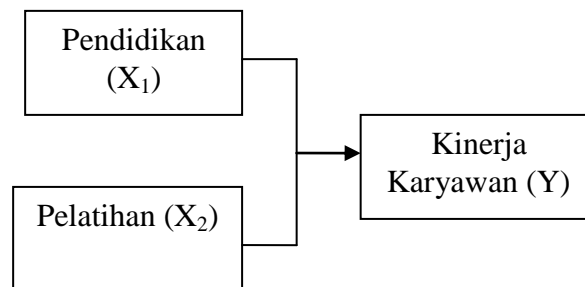
melaksanakan tugas tertentu. Dengan terlaksananya tugas atau pekerjaan dengan baik, maka kualitas kerja karyawan tersebut meningkat, sehingga kinerja karyawan perusahaan tersebut dapat dinilai meningkat pula.

Menurut Anwar (2005:67) untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu perusahaan, para karyawan harus mendapatkan program pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003 : 30) pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya tersebut.

Kerangka Berpikir

Apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Laser Jaya Sakti di Pasuruan perlu melakukan usaha untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan dalam perusahaan. Dimana sistem pendidikan dan pelatihan bagi perusahaan ini adalah untuk membangun, meningkatkan, dan memelihara kompetensi karyawan serta internalisasi nilai-nilai perusahaan dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Jika kedua faktor tersebut mengalami peningkatan maka kualitas kerja perusahaan meningkat sehingga kinerja karyawan meningkat. Maka kerangka berpikir serta variabel dalam penelitian ini secara sistematis dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan tujuan dan landasan teori serta uraian dan kerangka berpikir, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan tenaga kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laser Jaya Sakti di Pasuruan.
2. Terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan tenaga kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Laser Jaya Sakti di Pasuruan.

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Adapun perolehan data tersebut sebagai berikut :

1. Jenis Data

Data primer adalah data yang dikumpulkan atau diperoleh secara langsung dengan cara memberikan angket atau kuesioner kepada karyawan yang menempati atau bertugas dalam bagian produksi yang dijadikan responden.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang diperoleh dari hasil jawaban responden melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Laser Jaya Sakti pada bagian produksi, dengan harapan mereka akan memberikan respon terhadap pertanyaan tersebut.

Teknik Analisis Linier Berganda

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka metode analisis data dan uji statistika yang digunakan adalah regresi linier berganda, yaitu untuk menganalisa pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Laser Jaya Sakti.

Yang bentuk persamaan adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

(Sugiyono, 2003:267)

Uji Hipotesis

1. Uji F

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan digunakan uji F.

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian

a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jadi :

a. H_0 diterima, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh antara

variabel bebas dengan variabel terikat.

b. H_0 ditolak, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya secara simultan terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Uji t

1) Uji t_{hitung}

Untuk pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya variabel bebas (pendidikan atau pelatihan) tidak terdapat pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, artinya variabel bebas (pendidikan atau pelatihan) terdapat pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

2) Kriteria pengujian

a. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak.

b. Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jadi :

a. H_0 diterima, jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Artinya secara parsial variabel bebas (pendidikan atau pelatihan) tidak terdapat pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

b. H_0 ditolak, jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Artinya secara parsial variabel bebas (pendidikan atau pelatihan) terdapat pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

HASIL ANALISIS

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (pendidikan dan pelatihan) secara

simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan. Pengolahan data penelitian ini berdasarkan data kuisioner dari 26 responden dan diolah oleh alat bantu program *SPSS*.

Dari hasil perhitungan analisis regresi dengan bantuan program *SPSS*, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standart error	t _{hitung}	Sig.
Pendidikan (X ₁)	0,439	0,128	3,432	0,02
Pelatihan (X ₂)	0,490	0,135	3,639	0,01
Konstanta	0,353			
R	0,749			
R – Square	0,562			
F_{hitung}	14,740			

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan pada table 4.12 diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan (Y)} = 0,353 + 0,439X_1 + 0,490X_2 + e_i$$

Interprestasi dari model regresi linier berganda diatas dapat dianalisa sebagai berikut :

1. Konstanta (β_0) sebesar 0,353 menunjuk bahwa pengaruh berbagai faktor terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan artinya

apabila variabel bebas konstan, maka diprediksi ada peningkatan kinerja karyawan bagian produksi PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan sebesar 0,353 dengan asumsi seluruh variabel bebas konstan.

Nilai koefisien pendidikan X₁ (β_1) sebesar 0,439 menunjukkan besarnya pengaruh variabel pendidikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan, artinya apabila variabel pendidikan meningkat sebesar 1 satuan maka

diprediksi kinerja karyawan bagian produksi PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan akan naik sebesar 0,439 dengan asumsi variabel pelatihan konstan.

2. Nilai koefisien pelatihan (β_2) sebesar 0,490 menunjukkan besarnya pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan, artinya apabila variabel pelatihan meningkat sebesar 1 satuan maka diprediksi kinerja karyawan bagian produksi PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan akan naik sebesar 0,490 dengan asumsi variabel pendidikan konstan.
3. Dalam hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dihasilkan koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,562 yang berarti bahwa kedua variabel bebas yaitu pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan sebesar 56,2%, sedangkan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi oleh variabel bebas lain di luar model penelitian ini.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan yang digunakan dari model regresi. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} , pada taraf signifikansi (α) = 0,05. Hasil uji F dapat ditunjukkan pada table 4.12 di atas.

Untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas dan terikat digunakan

uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Hipotesis
 $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$; secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$; secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. $\alpha = 0,05$
 $F_{tabel} (df \text{ pembilang} / k ; df \text{ penyebut} / n - k - 1)$
 $F_{tabel} (2 ; 23) = 3,42$
3. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yaitu :
 a. Bila $F_{hitung} \leq 3,42$, maka H_0 diterima
 b. Bila $F_{hitung} > 3,42$, maka H_0 ditolak
4. F_{hitung} (menggunakan SPSS) = 14,740

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil analisis dapat diuraikan sebagai berikut :

Karena $F_{hitung} = 14,470 > F_{tabel} = 3,42$ maka keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh variabel pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti di Pasuruan.

Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial. Pengujian nilai t dilakukan dengan dua sisi yang digunakan untuk menguji hipotesis. Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya yang hasil pengujian diperoleh dari tes

signifikansi dengan program SPSS. Adapun hasil uji T dapat dilihat dalam tabel 4.12 di atas.

1. Pengaruh variabel pendidikan terhadap kinerja karyawan

Untuk mengetahui secara parsial antara pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan uji t dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Hipotesis :

$H_0 : \beta_1 = 0$; Artinya, variabel pendidikan tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$; Artinya, variabel pendidikan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. $\alpha/2 = 0,05 / 2 = 0,025$

$$df = 26 - 2 - 1 = 23$$

c. $t_{\text{tabel}} = 2,069$ (lampiran 6) $t_{\text{hitung}} = 3,432$

Berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar $3,432 > t_{\text{tabel}}$ sebesar $2,069$ dan maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya terdapat pengaruh variabel pendidikan (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan.

2. Pengaruh Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui secara parsial antara pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan uji t dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Hipotesis :

$H_0 : \beta_2 = 0$; Artinya, variabel harga tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$; Artinya, variabel harga terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. $\alpha/2 = 0,05 / 2 = 0,025$

$$df = 26 - 2 - 1 = 23$$

c. $t_{\text{tabel}} = 2,069$ (lampiran 6) $t_{\text{hitung}} = 3,639$

Berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar $3,639 > t_{\text{tabel}}$ sebesar $2,069$ dan maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya terdapat pengaruh variabel pelatihan (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan.

PEMBAHASAN

Secara simultan (bersama – sama) variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada uji F. $F_{\text{hitung}} = 14,470 > F_{\text{tabel}} = 3,42$.

Dilihat dari perolehan persamaan regresi dari model persamaan variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan, menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya arah positif atau hubungan searah ke dua variabel pada variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika semakin meningkat pendidikan dan pelatihan pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan.

Seluruh variabel independen atau variabel bebas berpengaruh atau dapat menjelaskan variasi dari

variabel terikat (kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan) yaitu sebesar 56,2%, Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pendekatan pendidikan dan pelatihan secara simultan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Hal ini terbukti dari hasil F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Secara parsial (individu) variabel independent (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) diuji melalui uji t menghasilkan sebagai berikut:

1. Variabel pendidikan terdapat pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} = 3,432 > t_{tabel} = 2,069$, yang artinya terdapat pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel pelatihan terdapat pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} = 3,639 > t_{tabel} = 2,069$, yang artinya terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis diatas hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan tenaga kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan, sesuai dengan teori menurut Manullang

bahwa dua kegiatan yaitu pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan kualitas kerja, pengetahuan, ketrampilan dan tepat waktu dalam melaksanakan tugas-tugas sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat.

Pendidikan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain program pendidikan yang diselenggarakan merupakan suatu upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan sehingga kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan meningkat.

Pelatihan juga harus dipertimbangkan, pelatihan yang tepat sasaran atau tepat pada bagian tugas pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian ini menunjukkan PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan menyelenggarakan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya yang dalam tujuan untuk meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pengujian hipotesis, pembahasan dan analisis maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Secara simultan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan. Pernyataan ini berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji F dimana diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$.

- b. Secara parsial pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan. Pernyataan ini didasarkan pada hasil pengujian hipotesis dengan uji t dimana diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan. Pernyataan ini didasarkan pada hasil pengujian hipotesis dengan uji t dimana diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka ada beberapa saran sebagai berikut :

- a. PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan sebaiknya dapat meningkatkan program pendidikan dan pelatihan untuk menambah metode-metode dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menambah materi-materi untuk mengurangi kesenjangan dalam pekerjaan, guna menghasilkan produk-produk yang berkualitas dan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
- b. Perlu perencanaan lebih lanjut mengenai kebutuhan layanan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tugasnya masing-masing yang semuanya diharapkan dapat mendukung tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Tohardi. 2002. **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**. Universitas

Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.

Andrew E. Sikula. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung, Erlangga.

Azwar, Saifuddin. 1997. **Realibilitas dan Validitas**. Cetakan Pertama, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Handoko, T. Hani, 2000. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta, BPPE.

Hariandja, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.

Hasibuan, Melayu, 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

M. Manullang, 2000. **Dasar-dasar Manajemen**, APTIK dan PT. Garmedia Pustaka Utama, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000. **Evaluasi Kinerja SDM**, PT. Refika Aditama, Bandung.

Mejia, Luis R. Gomez, dkk, 2004. **Managing Human Resources**, New Jersey, Pearson Prentice Hall, Fourth Edition.

Nawawi, Hadari, 2000. **Manfaat Penerapan MSDM dan Pengimplementasikan Manajemen SDM Pengorganisasian**, Badan Penerbit, Jakarta.

Santoso, Singgih, 2001. **SPSS Statistik Parametric**, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.

Simamora, Henry, 2004. **Manajemen Sumber Daya**

- Manusia**, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sudjana, 1996. **Teknik analisis Regresi Korelasi**, Penerbit Tarsito, Bandung.
- Sugiyono, 2003. **Metode Penelitian Administrasi dan Metode R & D** Alfabet, Bandung.
- Sulaiman, Wahid, 2004. **Analisis Regresi Menggunakan SPSS : Contoh Kasus dan Pemecahan**, Andi, Yogyakarta.
- Tangkilisan, 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Yayasan Pembaharuan Administrasi Publik Indonesia, Yogyakarta.
- Umar, Husein, 2002. **Metode Riset Bisnis**, Penerbit PT. Gramedia, Jakarta